



Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios).

ISSN: 2346-3910 en línea

revistageon@unillanos.edu.co

Universidad de los Llanos

Colombia

Gómez Miranda, Oscar Mauricioⁱ; Duque Orozco, Yenni Vivianaⁱⁱ.

Vinculación del sector empresarial en el marco institucional de erradicación y prevención del trabajo infantil en Colombia.

Revista GEON, Vol. 4, No. 1, 2017

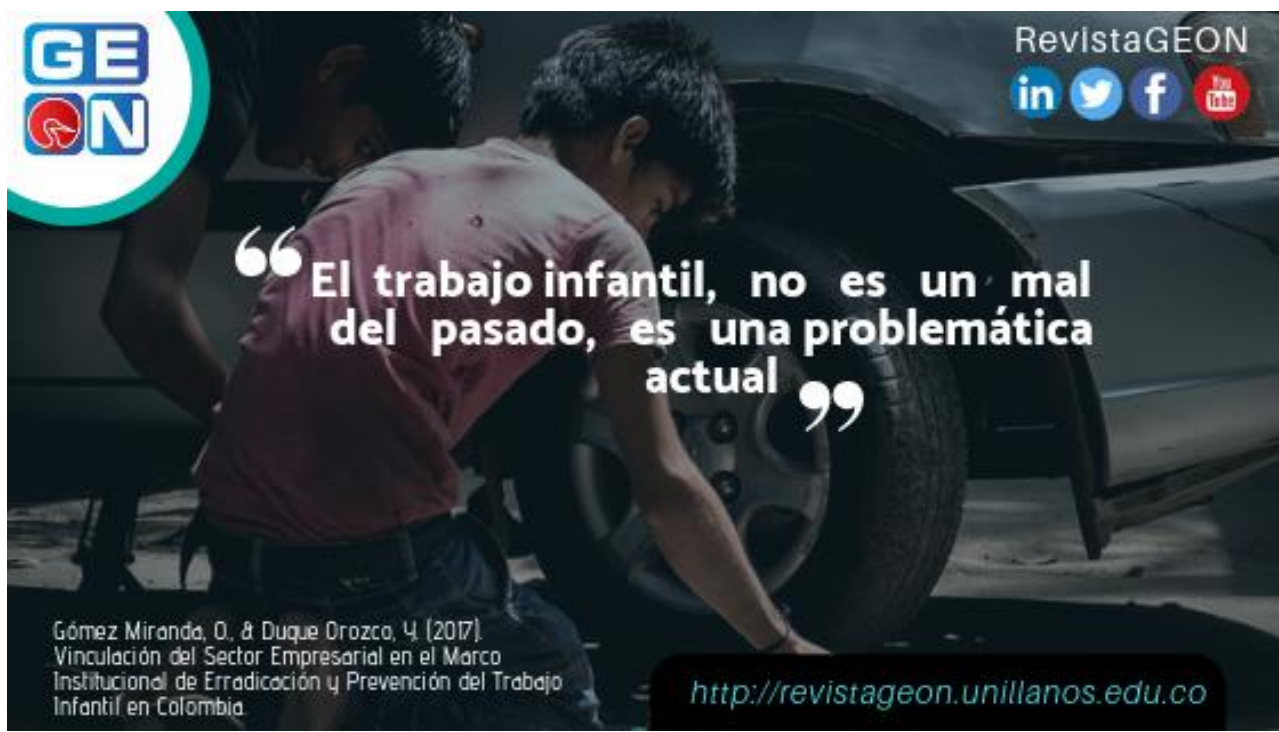
Pág. 135-150

Disponible en: <https://doi.org/10.22579/23463910.50>

ⁱ <https://orcid.org/0000-0001-6658-3403>

ⁱⁱ <https://orcid.org/0000-0003-4170-8286>

Esta publicación se encuentra bajo licencia: Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional





Universidad
de los Llanos®

Compromiso con la paz y el desarrollo regional

REVISTA



Gestión - Organizaciones - Negocios

ISSN 2346 - 3910 (En línea)

Volumen 4 No 1 enero-junio 2017

Revista GEON Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de los Llanos
VILLAVICENCIO - COLOMBIA



<http://revistageon.unillanos.edu.co>



revistaGEON



RESPONSABILIDAD SOCIAL

Vinculación del Sector Empresarial en el Marco Institucional de Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil en Colombia por Oscar Mauricio Gómez Miranda Yenni Viviana Duque Orozco**Linking the Business Sector to the Institutional Framework for the Eradication and Prevention of Child Labor in Colombia by Oscar Mauricio Gómez Miranda Yenni Viviana Duque Orozco**

Oscar Mauricio Gómez Miranda
Administrador de empresas
Universidad Militar Nueva Granada
tmp.oscar.gomez@unimilitar.edu.co
@scarmauri

Artículo recibido 2016/08/30
aceptado 2016/11/24

Ponencia derivada del programa de investigación formativa-joven investigador del proyecto de investigación IMP ECO 2140 “Responsabilidad Social Empresarial de los agremiados de ASOCOLFLORES para prevenir y combatir el trabajo infantil” financiado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad Militar Nueva Granada

Yenni Viviana Duque Orozco
Magíster en gestión de organizaciones
Universidad Militar Nueva Granada
yenni.duque@unimilitar.edu.co
@yenniviviana

Resumen

Las organizaciones internacionales encargadas de velar por la protección de los derechos de los niños, concentran esfuerzos en la erradicación del trabajo infantil (TI), involucrando a los actores claves que tienen una responsabilidad directa en el problema: Estado, empresas y sociedad. Por tanto, el objetivo de este artículo es identificar la vinculación del sector empresarial en el marco institucional de erradicación del trabajo infantil. Colombia ha adoptado un marco institucional mediante el cual se alinea a los convenios internacionales que ha firmado al respecto en la erradicación del TI. Este documento es resultado de una investigación de tipo descriptivo con abordaje de revisión documental, esta metodología comprendió dos etapas: la primera fue la revisión documental y la segunda comprendió el análisis de contenido. Se identifica que las normas revisadas están alineadas con las disposiciones de los convenios internacional ratificados por Colombia; sin embargo, no se vincula de manera explícita al sector empresarial en la lucha y erradicación del TI, excepto por el llamado al cumplimiento de la no contratación de menores de edad y erradicación de las peores formas de trabajo infantil. Estos dos elementos que sí bien engloban el fenómeno del TI, no dan las suficientes herramientas institucionales que comprometan e involucren a uno de los actores más importantes en este flagelo, como lo son las empresas.

Palabras clave: Colombia, empresas, erradicación, marco institucional y trabajo infantil.

Abstract

The international organizations that are responsible in ensuring the protection of the rights of children, focus their efforts in the eradication of child labor, involving the main stakeholders who have a direct responsibility in the problem: state, business and society. Therefore the aim of this article is to identify the link between the business sectors in the institutional framework for eradicating child labor. Colombia has adopted an institutional framework through which aligns with international conventions that have been signed regarding the eradication of child labor. This document is the result of a documentary and descriptive research, the methodology used had two stages; the first one was a documentary review and the second one took the analysis of the contents. We can identify that the reviewed regulations are aligned with the willingness of the international agreements in Colombia; however, it is not linked directly with the business sector in the struggle and eradication of the child labor, except for the demand to stop hiring children and for the eradication of the worst forms of child labor. Even though, these two elements include the problem of the child labor, they don't give enough institutional tools to involve one of the most important players in this issue, as are companies.

Keywords: Colombia, companies, eradication, institutional framework and child labor.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo- OIT (2013) informó que en América Latina y el Caribe 12,5 millones de niños trabajan. Al igual como ocurre en el resto del mundo, el sector agrícola es el que agrupa a la mayor cantidad de niños en trabajo infantil en la Región de las Américas (48%), con importantes diferencias entre la Región Andina: 61.5%; Mesoamérica: 42.7%; Cono Sur: 38.4%. En Colombia, los niños, niñas y adolescentes (NNA) reciben protagonismo en labores propias de los adultos, en varios casos son utilizados como un agregado a la mano de obra familiar, trabajan en concordancia con sus padres (llamado ayuda en el ámbito familiar); pero en otros, son los NNA los que buscan el trabajo alejados de su familia, con el fin de aumentar los ingresos económicos del hogar o tener su propia fuente de ingresos para no tener que depender de un tercero (DANE, 2016).

En Latinoamérica como nos lo enseña Ayala, Lázaro, Zapata, Suárez & Nazar (2013); en el caso guatemalteco, aún no se evidencia la diferencia entre lo que se cataloga como ayuda o trabajo, donde la discusión está abierta entre las partes, debido a que los padres consideran que sus

hijos solo prestan un servicio de ayuda para con la familia mas no trabajan para estos. Los padres argumentan que sus hijos no trabajan puesto que no se encuentran sujetos a un horario ni reciben una remuneración por sus servicios, y como en la mayoría de los casos presentes en las zonas rurales estas condiciones no se cumplen, consideran que solo colaboran al núcleo familiar en las tareas que se deben realizar para su sustento.

Esta delgada línea entre ayuda y trabajo se acerca a la explotación, pues aun cuando la OIT no está en contra de las actividades que los NNA puedan realizar en la colaboración del negocio familiar o en la ayuda que les presta a sus padres, es difícil discernir entre el tiempo que el niño debería pasar en actividades propios de estos (diversión, actividades lúdicas, deporte) y el tiempo que “ayuda” a sus padres.

Según el último boletín publicado por el DANE (2016), la tasa de trabajo infantil a nivel nacional está en el 9,1% para el último trimestre del año 2015, comparándola con el mismo periodo del año anterior que fue de 9,3% se tuvo una reducción del 0.2%.

Según las ramas de actividad económica se encontró que el sector donde más se presenta el TI es la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, con un 31,6%, seguido por el comercio, hoteles y restaurantes con el 32,1% de participación, la industria manufacturera tiene un 12,7%, mientras que los servicios comunales, sociales y personales presentan un 8,3%, el transporte, almacenamiento y comunicaciones tiene un 5,6% y las otras ramas un 5%.

El uso de mano de obra de los NNA está prohibido por la legislación colombiana, la cual impide el empleo de los menores de quince años, salvo en los trabajos ligeros cuya prohibición impide la contratación de menores de 13 años. Pero como dice Calderón (2004) “para los niños y adolescentes la participación en estas labores les permite sentirse parte de su familia y de su comunidad” (p.165).

Las concepciones rurales comúnmente aceptadas de que el trabajo dignifica sin importar la edad, oficio o lugar de su realización, afecta la correcta implementación de las políticas nacionales. Al ser una problemática donde el gobierno debe ser el principal actor, pero no el único, en la erradicación y prevención del TI, se identifica que el Estado colombiano ha ratificado los convenios internacionales más importantes respecto al tema, dentro de los que se encuentran: la ley 12 de 1991, que ratificó la Convención Internacional de los Derechos del Niño, la ley 515 de 1999, que ratificó el convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y la ley 704 de 2001, que ratificó el convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

Ante todo, las ratificaciones de los convenios comprometen al Estado a cumplir con los acuerdos establecidos y enfocar las acciones hacia los lineamientos dados. A nivel Colombia, los mecanismos para hacerle frente al problema son la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Infancia y Adolescencia, aprobado por la ley 1098 de 2006, documento cuya finalidad en esta problemática es proteger a los niños y niñas menores de 15 años contra el trabajo que pueda afectar su salud, su desarrollo y su acceso a la educación.

Ahora bien, otro actor clave en la solución del problema como lo recomienda la OIT (2008), es el sector empresarial, quienes no solo deben acatar los requisitos legales establecidos por cada país respecto al TI, sino que la empresa debe comprometerse eficazmente con la eliminación y prevención en toda su cadena productiva y en el entorno en el que desarrolla sus actividades económicas. La solución al trabajo infantil requiere un enfoque con diversidad de ideas, incluidos los NNA que son los actores más descuidados al momento de implementar acciones. Por tanto, las empresas en este escenario deberían entrar a desarrollar su carácter voluntario desde una filosofía de responsabilidad social empresarial (RSE), buscando un compromiso y acompañamiento del Estado en la promoción, impulso y estímulo de las estrategias y programas a ejecutar contra el TI.

Colombia ha introducido el tema del TI en las agendas de desarrollo de los programas nacionales, donde muestra su postura a favor de erradicar el trabajo infantil y las acciones a implementar, pero como la solución a grandes problemas debe ser atendida desde una mirada multisectorial, es importante mirar los lineamientos internacionales que el gobierno ha adaptado al contexto nacional y la influencia de estos en las empresas. Por lo anterior, el objetivo de este artículo es identificar la vinculación del sector empresarial en el marco institucional de erradicación del trabajo infantil.

Para cumplir el objetivo, la metodología empleada se basó en una revisión documental, donde primero se muestran los conceptos relevantes y posturas sobre el TI, posteriormente se da una mirada al ámbito colombiano y finalmente se muestran los hallazgos y conclusiones.

Marco Referencial

Trabajo Infantil

El TI comenzó a ser visto como una problemática tan solo a mediados del siglo 20, los NNA no tenían la visibilidad suficiente para hacer

valer y respetar sus derechos y el desarrollo sostenido de las naciones podría verse afectado por unas generaciones de adultos sin un correcto disfrute y progreso de la niñez, sin más preocupaciones que la búsqueda del dinero para consumir; puesto que los NNA generalmente renuncian a la oportunidad de estudio lo que puede desencadenar un atraso educativo en la sociedad (Escobar, 2012).

Es en este punto de la historia donde los países inician a volcar esfuerzos, primero individuales y luego conjuntos, en la búsqueda de acciones que permitieran comprometer a los miembros de las Naciones Unidas y de la OIT en la erradicación y prevención del trabajo infantil y sus peores formas. De esta manera nacen los convenios N° 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y el N° 182 sobre las peores formas del trabajo infantil.

Se encuentran múltiples definiciones de trabajo infantil; sin embargo, como referencia para este documento nos vamos a centrar en la dada por la OIT, que reúne las características principales para identificar el término:

El trabajo infantil es toda actividad de niños, niñas o adolescentes, remunerada o no, que se realiza al margen de la ley, en condiciones peligrosas o insalubres, que violentan sus derechos, o que les puede producir efectos negativos, inmediatos o futuros, para su desarrollo físico, mental, psicológico o social, u obstaculizar su educación (OIT, 2014, p.3).

Adicionalmente se encontró que el gobierno colombiano deja ver su definición del TI a través del Primer Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Juvenil en 1996 e implementada por el Comité Interinstitucional Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y protección del joven Trabajador (CETI), del cual es la estrategia que se desprenden y se acogen los planes posteriores: “[...] Es toda actividad física o mental, remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, realizada en forma independiente o al servicio de

otra persona natural o jurídica, [...] por personas menores de 18 años de edad” (CETI, 2008, p.11).

Según lo anterior, se parte del supuesto que sí existe un trabajo que se considera peligroso, también debe existir uno que no lo sea, por lo que no todas las actividades que hacen los NNA deben ser prohibidas, sino deben ser efecto de regulación para protegerlos en la realización de dichas actividades.

Dicha protección se orienta hacia la salud, tanto física como mental, su libre desarrollo de la personalidad, así como su formación educativa, por lo que el trabajo que los niños realizan en calidad de apoyo en las labores del hogar, prestando ayuda en un negocio familiar, o desempeñándose en una labor artística, es bien visto pues le ayuda a los NNA a ganar experiencia y habilidades que en un futuro podrán utilizar en su etapa adulta y posterior inserción al mercado laboral.

Además se tiene presente las peores formas de trabajo infantil (PFTI) y que deben ser tratadas con especial cuidado al ser aquellas que por sus actividades son las que más vulneran a los NNA, pues estos trabajos tienden a denigrar a los que los realizan, entre estos se incluyen a manera general: la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso, ser separados de sus familias, su participación en conflictos armados, la prostitución, actividades ilícitas y demás actividades que puedan afectar la salud de los niños.

Causas del Trabajo Infantil

Sin duda una de las causas más referidas es la pobreza, sin embargo, García (2009) sugiere mirar las causas de esta problemática desde diferentes ámbitos, por lo que se decidió mirar el trabajo infantil desde los factores que más pueden influir en los NNA, como lo son la pobreza, la educación, la cultura y la política o dicho de otro modo serían las causas económicas, sociales, culturales e institucionales, clasificación utilizada por el CIETI (2008) en la estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador.

Causas Económicas

Los hogares donde los ingresos económicos no son lo suficientemente altos para lograr cubrir sus necesidades básicas se ven en riesgo de poner a los NNA a trabajar, de esta manera los niños tienen la responsabilidad de cubrir sus gastos mínimos para sobrevivir, a costa de sacrificar su infancia, salud y educación.

La pobreza ha sido tratada por numerosas organizaciones como la OIT y la UNICEF como la principal causa del trabajo infantil en el mundo. Los NNA se ven “obligados” a trabajar para ayudar a su familia, en el negocio propio, realizando labores agrícolas o como asalariados para una persona natural o jurídica; esto con el fin de no representar una carga adicional sino un alivio a los ingresos compartidos de las familias, donde se tiene la creencia que la cabeza de hogar, es la única persona que en sí trabaja, y los demás solo prestan servicios de ayuda, logrando invisibilizar las contribuciones económicas de los NNA y priorizando el trabajo por nivel de jerarquía, (Leyra, 2010).

Causas Sociales

Los sistemas educativos no cuentan con las herramientas necesarias para favorecer la retención de los niños en la escuela, como lo explica García (2009), se debe a la falta de participación de los centros educativos en la detección del TI, la búsqueda de soluciones que involucren a la comunidad, el bajo nivel educativo obtenido por los padres, los insuficientes cupos escolares y por la escasez de los recursos económicos destinados a la capacitación de los maestros para hacer frente al TI.

Por otra parte, el CIETI (2008) involucra en las causas la falta de actividades alternativas al sistema educativo para que los NNA pasen su tiempo libre retirados del trabajo y la descomposición de la familia cuando deja de ser el pilar protector de los hijos, causado por la

presencia de violencia intrafamiliar, abandono y el alto número de hijos que dificulta la crianza.

Causas Culturales

El pensamiento generalizado, divulgado y admitido sobre las ventajas que ofrece el TI como nos lo dice Pico, Sánchez y Albornoz (2010) es una idea que aún está vigente en las áreas rurales. Pues se tiene la creencia que el trabajo ayuda a la formación de hombres de bien, por lo tanto, los niños se ven involucrados en este desde una edad temprana por la incidencia de sus padres, adicionalmente se piensa que el trabajo mantiene alejados a los NNA de posibles vicios (drogas), por lo cual es preferible que estén realizando actividades propias del campo, que les serán útiles en su vida y no que malgasten su tiempo en actividades consideradas de ocio. Por otro lado, se piensa que, si el NNA no obtiene unas buenas calificaciones en la escuela, es preferible retirarlo y que ingrese al mercado laboral.

Es importante resaltar, que, aunque se cree que la mayoría de los niños trabajadores son hombres, es debido a la invisibilidad que sufren las niñas que realizan trabajos en los hogares, pues generalmente los niños se encuentran en las calles y en labores de carga, mientras que con las niñas se sigue perpetuando la creencia que deben dedicarse al hogar, por lo que no solo se ve como una ayuda que le puede prestar a la familia sino como un entrenamiento para su vida. Por lo tanto, las niñas se pueden ver expuestas a una doble explotación, la que sufren en la realización de las tareas domésticas y si deben salir a trabajar fuera de la casa (Miranda y Re, 2015).

La educación no se considera necesaria para desempeñarse laboralmente, esto sucede especialmente en las áreas rurales, donde el trabajo infantil es culturalmente permitido, los padres tienden a transmitir los conocimientos de como cultivar el campo, criar animales, y demás información de vital importancia para trabajar la tierra, ya que serán estas las habilidades necesarias que les servirán cuando sean adultos, por último si los padres suponen que no existe una opción diferente para desempeñarse

laboralmente fuera del campo, basados en la alta tasa de desempleo que afecta a las ciudades y profesionales, consideran entonces que no es importante invertirles en una educación de calidad.

Causas Institucionales

El CIETI (2008) clasifica las causas institucionales en tres grupos; el primero es la deficiencia normativa que involucra la escasez de las normas jurídicas con sus respectivas sanciones a quien las incumpla, la falta de promoción de estas y la insuficiente capacitación al personal encargado de erradicar las PFTI; un segundo grupo lo componen las intenciones de las políticas públicas y la carencia de recursos destinados desde los entes nacionales, departamentales y municipales para hacerle frente al TI; en el último grupo se encuentran los problemas presentes en la gestión estatal, donde el uso ineficiente de los recursos destinados a prevenir y erradicar el TI no logran el resultado esperado, además de las dificultades presentes a la hora de coordinar la planeación y ejecución de las estrategias con las diferentes instituciones.

Responsabilidad Social Empresarial

La responsabilidad social empresarial es definida por White (2006) como “el enfoque de gestión que identifica, valora y respeta los intereses de todas las partes interesadas de la organización” (p.6). Por lo que es un proceso de continuo acercamiento entre los intereses de la organización y los de sus grupos de interés.

Desde la perspectiva de Carroll (1979) se describen las cuatro áreas que deben ser atendidas por las empresas para que estas sean socialmente responsables en lo económico, legal, ético, y discrecional. Se parte del supuesto que la empresa es el mecanismo económico primordial en una sociedad, por lo tanto, tiene la responsabilidad de satisfacer la demanda de los productos que la sociedad necesita, obteniendo una ganancia con la venta del bien o servicio. La responsabilidad legal se considera desde el

cumplimiento a las leyes o requisitos mínimos legales que la sociedad le impone.

La responsabilidad ética es aquella que involucra a las organizaciones más allá de la simple obediencia a las leyes, por lo que busca cumplir con las expectativas que tiene la sociedad respecto a la empresa. Por último, la responsabilidad discrecional o también conocida de voluntad, es cuando la empresa se involucra con acciones sociales diferentes a cumplir las leyes que le fueron impuestas (legal) y a alcanzar las expectativas que la sociedad pone en ella (ética), es decir son actividades de voluntariado o filantropía.

Algo similar se encuentra con la presentación de las cuatro perspectivas teóricas de la RSE propuestas por Garriga y Melé (2004): las instrumentales, las políticas, las integradoras y las éticas.: Las teorías instrumentales, consideran a la creación de riqueza y la maximización de su capital económico la forma como cumple con su responsabilidad social.

Las teorías políticas, son las que hacen alusión al poder de las empresas en la sociedad y cómo hacen uso de este poder para ser responsables en sus acciones desde una escena política cuando aceptan las obligaciones que conlleva su actuar para con la sociedad.

Las teorías integradoras, sugieren que las organizaciones incluyan las demandas sociales en su estrategia empresarial, pues se parte de que la sociedad es esencial para la existencia, supervivencia y proyección de la empresa, por lo tanto, se espera darles una respuesta satisfactoria a las demandas de sus grupos de interés producto de los impactos que producen por su funcionamiento, con el fin de obtener una aceptación favorable y ser reconocidos por su actuar responsable.

La última teoría es la ética, en esta dimensión ante todo las empresas son conscientes que deben realizar su responsabilidad social desde una mirada ética, por lo tanto su actuar está regido por lo que se considera incorrecto y lo correcto, y como las acciones pueden tener un impacto positivo en la sociedad, en consecuencia se parte del respeto de los derechos universales,

humanos, laborales y medioambientales, para buscar un desarrollo sostenible que no comprometa el bienestar de las generaciones actuales ni futuras, y satisfaga a los grupos de interés de la organización.

Se puede resumir entonces que la responsabilidad social es una forma de participación voluntaria de las empresas, por medio de acciones que buscan compensar los impactos que producen a la sociedad y su entorno por su participación en el mercado, esperando mejorar las condiciones en sus grupos de interés.

Convenios Internacionales sobre el TI

Se han sintetizado los convenios fundamentales concernientes a la erradicación y prevención del trabajo infantil y adolescente, aceptados a nivel mundial, por lo que se incluye el convenio número 138 (1973) sobre la edad mínima, el convenio número 182 (1999) en el que se relacionan las peores formas de trabajo infantil y por último la Convención de los Derechos del Niño (1989), partiendo de los temas referentes sobre el trabajo infantil.

La OIT al ser la organización reconocida a nivel global para instaurar las normas de trabajo (con las voces de los gobiernos, empleadores y trabajadores), se encarga de dar las directrices para que los países miembros sigan los lineamientos acordados.

Estas normas dadas se pueden catalogar en dos: los convenios y las recomendaciones, su principal diferencia radica en que para los primeros los estados miembros al ratificarlos quedan legalmente vinculados a cumplir los principios básicos acordados, o por el solo hecho de ser partícipes de la organización están obligados a cumplir unos deberes, mientras que las recomendaciones vienen atadas a un convenio base, y sirven como directrices adicionales para el acatamiento de este, su función es proporcionar información detallada sobre la manera que se puede cumplir el convenio, por lo tanto no actúa como vinculante y no es obligatorio.

Convenio 138

Este Convenio especifica la edad mínima de admisión al empleo, donde ésta no debe ser menor a la edad que el NNA termina su compromiso escolar, es decir quince años, sin embargo, se hace la claridad que, si el Estado miembro no tiene una economía suficientemente desarrollada, esta edad se podrá estipular en catorce años.

Así mismo hace mención a las actividades que pueden ocasionar peligros para la salud, seguridad o moralidad de los NNA, y advierte que no podrán ser realizadas por ningún menor de edad. Estas actividades deben ser establecidas por cada nación; sin embargo, se hace la salvedad que los jóvenes en edad de 16 años y mayores, podrán realizar estas actividades siempre y cuando queden garantizadas las condiciones antes expuestas y los jóvenes tengan formación profesional.

Adicionalmente se establece que los menores entre 13 y 15 años podrán realizar trabajos ligeros siempre que estos no le impidan recibir su educación, o no afecte su salud o desarrollo; se vuelve a hacer la aclaración que si el país miembro no cuenta con una economía suficientemente desarrollada esta edad se podrá reducir a 12 y 14 años respectivamente.

Por último, se resalta que ocasionalmente se pueden conceder excepciones a la edad mínima de 13 años para ser admitido al empleo, si su fin es la participación en representaciones artísticas (OIT, 1973).

Recomendación 146

Para el convenio 138 se estableció la recomendación número 146, donde se exhorta a mejorar el empleo en zonas rurales, a establecer políticas económicas para disminuir la pobreza y que no sea necesario el empleo de los niños, instituir subsidios para niños pertenecientes a familias de escasos recursos económicos, ofrecer becas y la inclusión de estos en la formación profesional. Se recomienda que la edad mínima se

debe fijar según un análisis de cada sector económico, pero en caso de que esto no sea posible, se debe fijar como mínimo en los empleos relacionados con la agricultura que tiene fines comerciales.

Se espera que el trabajo de los NNA que no esté prohibido tenga las siguientes características: pago justo, prohibición de horas extras, delimitación de horas máximas que pueden trabajar al día y a la semana, contar con doce horas ininterrumpidas de descanso en las noches como mínimo, vacaciones pagadas (mínimo 4 semanas), contar con seguridad social, programas de formación profesional para los NNA. Adicionalmente, requiere que se mejoren las inspecciones de las condiciones laborales de los menores de 18 años y contar con un registro donde se informe la edad, fecha de nacimiento y edad (OIT, 1973).

Convenio 182

Se expone la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, en esta categoría se incluyen: esclavitud, venta y tráfico de niños, servidumbre por deudas y condición de siervo, trabajo forzoso, participación obligada de niños en conflictos armados, cualquier actividad relacionada con la prostitución y la producción de pornografía, participación de los NNA en actividades ilícitas y el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza pueda perjudicar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Adicionalmente, solicita a los países miembros establecer su propia lista sobre las peores formas de trabajo infantil, ésta debe ser revisada periódicamente y se exige establecer medidas con carácter de urgencia para lograr su prohibición y eliminación de forma inmediata. Estas estrategias deben tener un término de cumplimiento determinado (OIT, 1999).

Recomendación 190

Para el convenio 182 se estableció la recomendación número 190, donde se busca

identificar a los NNA que estén en un mayor grado de riesgo y trabajar en sus comunidades. Resalta la importancia de sensibilizar a la opinión pública y a los stakeholders para que estos se movilicen en forma de ideas y acciones para enfrentar el problema. Los datos estadísticos y las bases donde se maneja la información se deben mantener actualizados, esto con el fin de facilitar la creación e implementación de estrategias. Además, se exhorta a los países miembros a velar por lo acordado, con sanciones de carácter penal, si fuera necesario, para los patronos que se ven involucrados (OIT, 1999).

Convención de los Derechos del Niño (1989)

UNICEF tiene como objetivo velar por la protección de los derechos de los niños de todo el mundo. A través de esta convención estipuló los derechos de la infancia y se exige a los países acoger las medidas necesarias para dar acatamiento a todos los derechos reconocidos, entre ellos los referentes a la protección contra el trabajo infantil y la búsqueda de su erradicación.

La convención concibe por niño a toda persona menor de dieciocho años de edad, haciendo responsable a los Estados de protegerlos contra toda forma de maltrato y de las medidas preventivas y de tratamiento en caso que exista violación a algún derecho. Dentro de los derechos que se relacionan directamente con el tema aquí tratado son:

Educación primaria gratuita y con carácter de obligatoriedad, por lo que el Estado debe implementar medidas para promover la asistencia escolar.

Protección al niño contra el trabajo que pueda afectar su salud, educación o desarrollo. Se deben fijar edades mínimas de admisión al empleo, velar por la mejora y las correctas condiciones de los niños a los que se les permita trabajar y fijar sanciones para las personas que las incumplan. Está prohibido que el niño se vea involucrado en trabajos considerados ilegales, mencionados en el convenio 182.

Metodología

Este documento es resultado de una investigación de tipo descriptivo con abordaje de revisión documental, por medio de la cual se identificó la vinculación del sector empresarial en el marco institucional de erradicación del trabajo infantil. Esta metodología comprendió dos etapas: la primera fue la revisión documental, compuesta por la identificación de artículos científicos, documentos acreditados, leyes vigentes y estadísticas globales y locales por parte de entidades reconocidas. La segunda comprendió el análisis de contenido a través de una matriz que permitiera la sistematización y análisis de la información para lograr el cumplimiento del objetivo de identificar la vinculación del sector empresarial en el marco institucional de erradicación del trabajo infantil.

Resultados

Los resultados del presente documento muestran cómo en el marco institucional colombiano en la lucha de la erradicación del trabajo infantil, se vincula al sector empresarial.

Marco Institucional para la Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil

Colombia se adhirió a los convenios 138 y 182 de la OIT, por medio de su ratificación, adicionalmente el país aprobó la Convención sobre los Derechos del Niño realizada por la UNICEF y acogida por la Asamblea General de las Naciones Unidas. A partir de esta serie de ratificaciones, el país se ve en la necesidad de realizar estrategias con carácter de urgencia para lograr cumplir las obligaciones adquiridas, para ello el gobierno implementó un marco institucional que aborda la erradicación y prevención del trabajo infantil en Colombia, se explica a continuación los artículos que involucran a las empresas:

Constitución Política de Colombia (1991)

En la Constitución Política de Colombia (1991) se identifican 2 artículos que están armonizados con la prevención y erradicación del trabajo infantil. En el artículo 44 se identifican los derechos fundamentales de los niños que el Estado debe velar por proteger y que se encuentra normalizados con los lineamientos dados por UNICEF, en el que se encuentra salvaguardar contra “la explotación laboral o económica y trabajos riesgosos”. Adicionalmente la educación es condición de obligatoriedad como base para prevenir a los niños del contacto con el trabajo infantil (artículo 67), donde el Estado está obligado a suministrarle la educación al menor entre los 5 y los 15 años de edad, esta será gratuita en las instituciones del Estado.

Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo (2011, p. 1) en su artículo número 1 muestra que el fin de este es “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. Se identifican a continuación las concordancias encontradas en el código con los lineamientos dados por la OIT y la UNICEF.

En concordancia con la edad mínima para ingresar al trabajo, se estipula en 18 años en el artículo 30, en caso que el joven menor de edad quiera trabajar se debe solicitar una autorización especial a la autoridad competente, en todo caso, se deja la edad de 14 años como la mínima permitida para trabajos ligeros, pero en algunas excepciones los niños desde los 12 años se les podrá autorizar a trabajar.

En el artículo 82 se estipula que sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los mayores de 14 años. En el artículo 31 se establece que los empleadores que contraten a un menor de edad sin la debida autorización correspondiente será objeto de sanciones, y multas.

En cuanto a las garantías que el empleador debe prestar a los jóvenes trabajadores

se encuentran los artículos 57, 59 y 108, donde se encuentran las responsabilidades y prohibiciones del empleador, tales como garantizar el acceso a la capacitación a los NNA, afiliarlos a seguridad social, trasladarlos de domicilio u ordenarles trabajos que se hayan estipulado como prohibidos para los menores de edad.

En los artículos 161 y 383 se encuentran algunas condiciones y beneficios en el trabajo a los cuales tienen derechos, entre lo que se encuentran que la persona entre 12 y 14 años solo podrá trabajar 4 horas máximas al día y 24 a la semana, y solo en trabajos ligeros, mientras que los mayores de 14 años y menores de 16 se extiende la jornada hasta un máximo de 6 horas diarias y 36 a la semana, por último los jóvenes con 16 años y menores de 18 años podrán tener una jornada equivalente a los de los adultos, pues las horas máximas se estipulan en 8 horas diarias y 48 semanales. Adicional se deja estipulado que los mayores de 14 años podrán pertenecer al sindicato.

Por último, en los artículos 171 y 242 se encuentran las prohibiciones, está por ejemplo la negativa del código a los menores de 18 años para trabajar en la noche, dejando la salvedad en contadas excepciones. Se encuentra adicional las actividades que los NNA no podrán realizar, ni los sectores económicos en los cuales no se podrán desempeñar, como el trabajo subterráneo en minas.

Decreto 859 de 1995

Por medio del decreto 859 de 1995, se crea el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador (CIETI), adscrito al Ministerio de Trabajo. En este decreto se identifica a los miembros del comité y sus funciones. El comité está conformado por el Ministerio de Trabajo, Salud y Protección Social, Educación, por el Departamento Nacional de Planeación, por el Instituto Colombiano de

Bienestar Familiar, y por los asesores de la OIT/IPEC – UNICEF.

Entre su principal función se encuentra, elaborar la estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador, la estrategia que se encuentra vigente es la del año 2008-2015, y es la ruta que el gobierno ha seguido para darle solución al problema; sin embargo, vale la pena mencionar que el CIETI se encuentran en un periodo de formulación de lineamientos de política pública para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger al adolescente trabajador 2016 – 2026, documento que se espera sea publicado en el mes de diciembre del presente año (2016).

Resolución 3597 de 2013

La Resolución 3597 de 2013 señala la lista de los trabajos prohibidos que los menores de 18 años no podrán realizar bajo ninguna circunstancia. Los ambientes de trabajo prohibidos, son con los que están expuestos a riesgos físicos, biológicos, químicos, de seguridad y biomecánicos.

Los trabajos que incluyan actividades ilícitas están prohibidos, como la venta de narcóticos. También se incluyen las actividades económicas que no podrán desempeñar, estas son: agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca, explotación de minas, canteras, petróleo crudo, gas natural y otros minerales, industria manufacturera, suministro de electricidad, agua y gas, construcción, transporte y almacenamiento, salud, defensa y los trabajos no calificados.

Al igual y en concordancia con el código de trabajo se deja claro que los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren autorización de la autoridad competente para trabajar. En algunos casos los menores de 15 años podrán acceder al permiso para trabajo, siempre y cuando las actividades a desarrollar no superen las 14 horas semanales y estas actividades sean de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo.

Ley 1098 de 2006

Por medio de la Ley 1098 de 2006 se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia (2008), en este código se cataloga la diferencia entre niño y joven en su artículo 3, donde especifica que el niño(a) es entre los 0 y los 12 años, y por lo tanto el adolescente corresponde a la edad entre 12 y 18 años de edad.

Los artículos en hacer mención a las obligaciones de las empresas respecto al trabajo de los NNA son los 114, 115 y 117, donde se estipuló que no podrán trabajar en la jornada nocturna, y solo hasta las 6 de la tarde, además las horas al igual que en el Código del Trabajo se estipulan en un máximo de 6 horas diarias y 30 horas a la semana. En lo referente al salario, cualquier NNA que esté autorizado legalmente a trabajar, tendrá derecho a recibir uno, este no debe ser inferior al mínimo legal vigente, así mismo se prohíben los trabajos peligrosos para cualquier persona menor de 18 años.

Decreto 0280 del 18 de febrero de 2015

El gobierno colombiano por medio de este decreto, busca dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), creando una comisión encargada de realizar las estrategias para alcanzar dicho fin. Los ODS son un conjunto de objetivos que buscan enfrentar problemas globales como la erradicación de la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad, las metas trazadas fueron dadas por la ONU y entraron en vigencia a partir del 1 de enero de 2016, reemplazando a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En el decreto se estipulan las entidades que conformarán el comité y sus funciones orientadas al cumplir los objetivos. Para el tema del trabajo infantil, se encuentra el objetivo número 8 y de forma más específica su meta 8.7, esperando involucrar a las empresas brindándoles un papel relevante por medio de las alianzas público-privadas.

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente

para todos... Meta 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos. Además, a más tardar en 2025 poner fin al trabajo infantil en todas sus formas, Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2015, p.35).

Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018

El Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 (2015), da nuevas indicaciones al CIETI, para que adapte sus estrategias con el fin de reducir la tasa de trabajo infantil y elimine de forma prioritaria las peores formas de trabajo infantil, dentro de estos nuevos lineamientos se quiere lograr implementar estrategias diferenciadoras según la edad y población a la que pertenecen los NNA, actualizar la última lista de trabajos prohibidos del 2013 y se busca dar mayor participación a las empresas privadas en la erradicación del trabajo infantil involucrándolos en los proyectos a realizar y en la mejora en las acciones para vigilarlas en el cumplimiento de las normas vigentes.

El tiempo libre de los NNA se ve como una posible ventana de acercamiento al trabajo infantil, por lo que se recomienda crear estrategias para el uso adecuado de este, por último, se deja constancia de la importancia de la capacitación del personal involucrado en la detección, prevención y eliminación del trabajo infantil.

El Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 fijó la meta para el año 2018 en bajar la tasa de trabajo infantil (TTI) a 7,9%, una tasa ambiciosa si observamos la reducción progresiva de los últimos años, donde en el año 2012 se tenía una TTI de 10,2% y en 3 años se logró reducir en 1,1 %, pasando al 9,1% que manejamos en las estadísticas recientes, por lo que aún resta un importante camino por recorrer y más si se quiere cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible contemplados por el DNP (2015), específicamente con la Meta 8.7, aprobados en septiembre de 2015 y que entraron en vigencia el 1 de enero de 2016 y ratificados por el gobierno

colombiano por el decreto 0280 del 18 de febrero de 2015.

Colombia ha adoptado un marco institucional a través de manuales, decretos, comités y planes mediante los cuales se alinea a los convenios internacionales que ha firmado al respecto en la erradicación del trabajo infantil. El marco vigente que aborda la erradicación y prevención del TI en Colombia se puede resumir por medio de la siguiente tabla:

Tabla 1
Convenios ratificados por Colombia TI y sus instrumentos.

Convenio Internacional	Ratificado en:	Marco institucional para erradicación y prevención del TI
Convenio 138	Ley 515 de 1999	Código sustantivo del trabajo: artículos 30,31, 57, 59, 82, 108, 161, 171, 242, 383. Resolución número 3597 de 2013: artículos 3, 4,5, 6.
Convenio 182	Ley 704 de 2001	Código de la Infancia y la Adolescencia: artículos 3, 28, 35, 41, 44, 114, 115, 117. Constitución Política: artículos 44, 67.
Convención sobre los derechos del niño	Ley 12 de 1991	Comité Interinstitucional para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador (CETI): artículos 2, 3. Plan nacional de desarrollo 2014 - 2018: Estrategia VI, Objetivo 4. Eje de trabajo 6.

Fuente: elaboración propia.

Discusión de Resultados

Se identifica que las normas revisadas están alineadas con las disposiciones de los convenios internacional ratificados por el país; sin embargo, no se vincula de manera explícita al sector empresarial en la lucha y erradicación del TI, excepto por el llamado al cumplimiento de la no contratación de menores de edad y la erradicación de las peores formas de trabajo. Estos dos elementos que, si bien engloba el fenómeno del TI, no dan las suficientes herramientas jurídicas que comprometan e involucren a uno de los actores más importantes en este flagelo.

Por el contrario, los planes de desarrollo, que instrumentalizan las disposiciones legales sancionadas por el Estado al respecto del TI, si involucran a las empresas de una forma más activa. Por medio del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, se encontró que el gobierno busca promover la creación de alianzas público-privadas para combatir el TI de una forma más eficaz a través del CETI; enfocándose en la realización de estrategias que involucren a las empresas, apelando al compromiso y responsabilidad del sector privado producto de los efectos de su actividad económica.

La responsabilidad actual de las empresas de cara al TI no sólo está en el proceso de contratación directa o la generación de actividades laborales no aptas para menores, sino que dicha responsabilidad recae en toda la cadena productiva. Teniendo en cuenta que no hay un marco jurídico que obligue a las empresas a llevar a cabo acciones para erradicar y prevenir el TI de manera amplia, se hacen necesarias las alianzas público-privadas; éstas ayudan en la reducción del costo de las estrategias a implantar, concentra esfuerzos focalizados y disminuye el riesgo de duplicidad de acciones, lo que incrementa la efectividad en el objetivo.

Un ejemplo de ellos es la Red Colombia contra el TI, que nace en diciembre de 2014, donde se apela al compromiso del sector empresarial para con los derechos de los niños, en la cual las empresas encuentran un espacio para compartir experiencias exitosas, forzar alianzas y mostrarle a la comunidad que dentro de sus organizaciones no contratan niños ni estos están presentes en su cadena de suministro.

Lo anterior evidencia que el trabajo que adelanten las empresas en este escenario es de carácter voluntario desarrollándose desde una filosofía de RSE; sin embargo, se requiere un compromiso y acompañamiento del Estado en la promoción, impulso y estímulo al sector empresarial para que se vincule a la estrategia de erradicación y prevención del TI.

Aun cuando los niños no se encuentren formalmente vinculados como trabajadores en empresas que demandan sus servicios, éstas

tienen una amplia responsabilidad en la existencia del trabajo infantil. Es importante reforzar el control sobre todos aquellos agentes económicos que participan en la cadena de valor, tanto proveedores, como distribuidores y clientes de los diferentes segmentos productivos.

Las empresas que se ven beneficiadas por la mano de obra barata, ayudan a fomentar la creencia de estar prestando un servicio de caridad, pues consideran que sin su aporte muchos NNA no tendrían los recursos para sobrevivir, además de considerarse como guías o mentores en el proceso de formación laboral de los NNA, en tanto les “preparan” con habilidades necesarias para conseguir un mejor trabajo, les enseñan una labor o los nutren de información, por lo que el abuso, es la constante al verse obligados a desarrollarse en un ambiente no propicio para ellos (Singh, 2013).

Bien es cierto que si los padres no tienen los recursos para darle un desayuno a su familia, no tendrán como costear gastos educativos adicionales, pasando la educación a compartir la categoría de lujo y siendo fácilmente descartados cuando se ven obligados a decidir, pues aun partiendo que la educación básica es gratuita, esta conlleva gastos relacionados como; transporte, uniformes, útiles educativos como cuadernos y esferos, entre otros materiales que dificultan la permanencia de los niños en la escuela.

Como nos muestra Ayala, Lázaro, Zapata, Suárez, Nazar (2013) los padres están preocupados por el hoy y no por el mañana de sus hijos, por lo que lo urgente (alimentación) deja de lado lo esencial (educación), esta práctica ayuda a perpetuar los ciclos de pobreza, por tanto, la espiral a la que los niños entran a participar, es el modelo que en un futuro volverán a replicar sino se invierte en su educación. Las empresas podrían entonces hacerse responsable de algunos costos asociados con la educación de los NNA que hayan sido retirados de sus instalaciones o hayan sido afectados por el accionar económico de la organización.

Tomando como punto de partida que la responsabilidad de la educación es una obligación del Estado para con los NNA, como bien deja

constancia la Constitución Política y no solo en la prestación del servicio sino con la calidad de esta, las empresas también se pueden vincular a la erradicación del trabajo infantil por medio de acciones concretas en el sector educativo, un ejemplo de éxito de las labores a realizar por parte de las organizaciones privadas es detallado por la OIT (2010) en el caso de la estrategia seguida por la Asociación Azucarera de El Salvador, cuyas gestiones se centraron en el fortalecimiento de la educación por medio de una alianza público-privada, entre las prácticas relevantes que se aplicaron se identifica: la entrega gratuita de paquetes escolares (libros, cuadernos, lápices), la mejora del equipo con el que contaban en las escuelas públicas, el mejoramiento de las jornadas de nivelación escolar que brindan una integridad educativa fuera de los horarios escolares, por lo que permite mantener ocupados a los NNA en actividades provechosas, la capacitación de los profesores con el fin de renovar la calidad de la educación y se otorgaron refrigerios escolares sin costo alguno.

Otro aspecto importante a destacar es la formación educativa que se concentró en los jóvenes y en los padres de los niños trabajadores, donde se enfocaron en programas de capacitaciones administrativas, técnicas y de negocios.

Cabe resaltar que estas actividades no causarían un impacto significativo si no existiera un compromiso de tolerancia cero respecto al trabajo infantil, esto se puede lograr a través de los códigos de conducta de las empresas, donde se exprese la edad mínima para trabajar en la organización y que este en concordancia con la legislación vigente, por medio de una comunicación hacia los grupos de interés dejando por sentado las intenciones de la empresa para enfrentar este problema y por el establecimiento de una cláusula en los contratos con los proveedores, instaurando sanciones para quien la incumpla como la terminación de la relación comercial.

Es común que las empresas realicen un plan que involucre estrategias para la vuelta del niño a la escuela cuando la han abandonado por

el trabajo, estas pueden ser; becas, escuelas aceleradas, así como estrategias de la permanencia del niño en la escuela, educación con horarios flexibles o actividades adicionales fuera de la clase (arte, deporte, música). Estas estrategias, aunque son importantes, no son suficientes para erradicar el problema, pues más atacar el fondo de este, se centran en acciones aisladas, por consiguiente, se debe considerar la importancia de las alianzas con el gobierno para la ejecución de planes multisectoriales.

El trabajo infantil no ha disminuido a las tasas deseadas, entre otros aspectos por la competitividad en un mercado cada vez más globalizado, que lleva a las empresas a reducir los costos de producción a como dé lugar, con el fin de mantenerse en un sistema que premia el cumplimiento de los objetivos, mas no al cómo se logren estos.

Un flagelo común a nivel latinoamericano como lo dice Castaño (2012); y del cual Colombia no se ve ajeno, es la dificultad a la hora de tener acceso a estadísticas confiables y reales, esto problematiza la realización de estudios y estrategias con resultados concretos, pues siempre se tiene la duda sobre las confiabilidad de las estadísticas publicadas, a su vez es imposible encontrar estadísticas por municipios, donde los únicas encuestas con las que se cuenta, se centran en las áreas urbanas y solo algunas zonas rurales, dejando como siempre el campo colombiano relegado a una categoría de segundo nivel, esto oscurece una mirada integral como país, donde se debe extrapolar estrategias sin el conocimiento real a nivel local de cada municipio. Este es uno de los aspectos de primera instancia a fortalecer desde el marco institucional.

Es preciso insistir, que, aunque los convenios ratificados por el Estado a nivel internacional no implican de manera específica a las empresas en cuanto a sus compromisos, las ratificaciones vigentes ejercen un efecto dominó en el sector empresarial, en tanto que una vez el Estado inició el proceso de implementar las estrategias necesarias para cumplir con sus compromisos, se debió tener en cuenta las opiniones, entorno y situación de las empresas.

Las medidas a ejecutar deben incluir tanto la prohibición, vigilancia, control y sanciones a las organizaciones, como la participación de estas de forma voluntaria en las alianzas con el Estado en la búsqueda de soluciones a la problemática del TI.

Por consiguiente, se incide en la normativa interna de la empresa en forma de códigos de conducta, estrategias empresariales, establecimientos de canales de comunicación para dar a conocer su posición y situación frente a la sociedad, memorias de responsabilidad y demás mecanismos que sirven para orientar el correcto actuar de las empresas en su entorno, ante la sociedad y ante el cumplimiento de las leyes.

Conclusiones

Se resalta la importancia que le ha dado el gobierno a incorporar en la normatividad el compromiso en la erradicación del TI; sin embargo, no se encuentra una vinculación directa del sector empresarial en la legislación actual respecto al tema, por lo cual no se hace de carácter obligatorio.

Las empresas son vinculadas en las estrategias de los planes de desarrollo nacional, por lo tanto, sus acciones al respecto del TI serán de carácter voluntario, expresándose desde una filosofía de RSE. El marco institucional bajo este contexto requiere que promocióne, impulse y estimule el compromiso de las empresas en la erradicación y prevención del trabajo infantil.

Se identifica que la normativa revisada, se encuentra en concordancia con los convenios ratificados por el país a nivel internacional, puesto que las normas, códigos, leyes y decretos revisados cumplen a cabalidad con las imposiciones que implica comprometerse con la erradicación y prevención del trabajo infantil. Además, que involucra en sus planes nacionales a todos los sectores empresariales, las familias, a las comunidades, a los voluntarios, a la sociedad civil, y a los niños que son los principales actores a tener en cuenta.

Una de las consecuencias más preocupantes del trabajo infantil, es que éste prima sobre la educación, por lo que en los casos en los que las variables se ponen en una misma balanza, la ida a la escuela es la que se termina sacrificando, debido a que en cuestiones de supervivencia impera lo urgente más no lo importante para el correcto desarrollo de los NNA. El gobierno por medio de la tasa de asistencia escolar puede mirar el efecto de la correlación con la tasa de trabajo infantil, aspecto importante si se quiere garantizar, como deber del Estado, el acceso a la educación de calidad, más si vemos a la educación como uno de los motores de avance para romper con los ciclos de pobreza que perpetúan la “obligación” de los niños a trabajar.

Las instituciones educativas, especialmente las encargadas de impartir la educación básica, pueden cumplir una función importante en la detección temprana del trabajo infantil, pues estas y por medio de los docentes, tienen un contacto cercano a niño, por lo que pueden observar cambios en sus conductas, inasistencias injustificadas, o retiro repentino.

A través de la identificación de los NNA con un alto riesgo de involucrarse en esta problemática y a los que ya se encuentran trabajando, pueden colaborar en conjunto con los grupos de interés en el desarrollo de estrategias transversales que parten desde las políticas nacionales, el compromiso de las empresas a través de su responsabilidad social y la sociedad en general, estas estrategias pueden ir enfocadas desde el aumento en el ingreso económico de las familias, programas sectoriales económicos que sirvan para ser replicados posteriormente, y el cambio en la percepción en la sociedad sobre ver al trabajo infantil como un mal necesario en las familias de escasos recursos económicos.

Finalmente se concluye que el trabajo infantil, no es un mal del pasado, es una problemática actual, que aun y con todo el avance tecnológico, de normatividad y de compromiso internacional, no se ha podido erradicar, por lo que es necesario continuar en la mejora de la políticas públicas y estrategias que el Estado debe

velar por cumplir, pues puesto que el ritmo al que está disminuyendo la tasa de trabajo infantil nos muestra que aún hay mucho camino por recorrer, desde el mejoramiento de leyes, la propagación de estas y la dureza con que el Estado vigila, controla y sanciona a las empresas que las incumplen.

Referencias

- Ayala, M., Lázaró, R., Zapata, E., Suárez, B., y Nazar, A. (2013). El trabajo Infantil guatemalteco en los cafetales del Soconusco: “insumo” que genera riqueza económica, pero nula valoración social. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11(2), 659-673. doi: 10.11600/1692715x.11214121012
- Calderón, A. (2004). Trabajo infantil y adolescente en el agro: ¿necesidad o identidad? *Revista De Ciencias Sociales*, IV(106), 165-179.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, 4(4), 497-505.
- Castaño, E. (2012). La situación de los niños trabajadores en Latinoamérica. *Textos y Sentidos*, 5, 139-148.
- Código de la Infancia y la Adolescencia (Código). (2008). 2da Ed. Temis.
- Código sustantivo del trabajo y código procesal del trabajo y de la seguridad social (Código). (2012). 29a Ed. Legis.
- Comité Interinstitucional Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y protección del joven Trabajador - CETI (2008). Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador 2008-2015, Bogotá, D. C.: CETI.
- Constitución política de Colombia (Const.). (1991). 2da Ed. Legis.

- DANE. (2016). Boletín Técnico Trabajo Infantil Octubre - diciembre 2015. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/jobinfantil/bol_trab_inf_2015.pdf
- DNP. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PreNSa/Publicaciones/05%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20para%20la%20web.pdf>
- DNP. (2015). Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018. Bogotá, D. C.: DNP.
- Escobar, F. (2012). El trabajo infantil desde la Revolución industrial hasta la actualidad (Tesis de pregrado). Universidad de Cantabria, Cantabria, España.
- García, M. (2009). ¿Qué hacemos con el trabajo infantil desde la escuela? (Cartilla regional No. ISBN 978-987-23281-3-9). Buenos Aires: UNESCO.
- Garriga, E., y Melé, D. (2004). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. *Journal of business ethics*, 53(1-2), 51-71.
- Leyra, B (2010). Transiciones conceptuales y discursivas del trabajo infantil a partir del caso mexicano. *Cuadernos de Trabajo Social*, 23, 25-46.
- Miranda S., y Re, D. (2015). El trabajo infantil rural en México y Argentina. El caso de dos complejos agroindustriales. *Revista Sociedad y Economía*, 29(1), 91-106.
- OIT. (1973). Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo. Ginebra: OIT.
- OIT. (1999). Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Ginebra: OIT.
- OIT. (2007). El Trabajo Infantil y Adolescente en la Normativa Internacional. Recuperado de <http://oitcolombia.org/trabajo-infantil/el-trabajo-infantil-y-adolescente-en-la-normativa-internacional/>
- OIT. (2008). Eliminación del trabajo infantil. Guías para los empleadores. Guía I introducción al problema del trabajo infantil. Recuperado de <http://oitcolombia.org/trabajo-infantil/guia-i-empleadores/>
- OIT. (2010). Una alianza para ganar-ganar. El papel de los empleadores y sus organizaciones en la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas. Recuperado de http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_14393/lang-es/index.htm
- OIT. (2013). Trabajo infantil en la agricultura: una forma de reproducir la pobreza entre generaciones. Recuperado de <http://www.fao.org/docrep/019/as108s/as108s.pdf>
- OIT. (2014). Acciones de Responsabilidad Social Empresarial para prevenir y combatir el trabajo infantil en México. Recuperado de http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_24176/lang-es/index.htm
- Pico, I. J., Sánchez, R. M., y Albornoz, M. B. (2010). En los márgenes: el trabajo infantil como práctica cultural. Flacso-Sede Ecuador.
- Singh, R. (2013). Child labour in India. *Anusandhanika*, 5(1-2), 44-49.
- UNICEF. (1989). Convención sobre los derechos del niño, New York: UNICEF.
- White, A. L. (2006). Business Brief: Intangibles and CSR. *Business for Social Responsibility*, 6, 1-10.